École de la fonction publique du Canada

2010-2011

Rapport ministériel sur le rendement

Copie originale signée par

L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor et ministre de l'Initiative fédérale du développement économique pour le Nord de l'Ontario

Table des matières

Message du ministre 1

Section I : Survol de l'organisation 3

- Raison d'être 3
- Responsabilités 3
- Résultat stratégique et architecture des activités de programme 4
- Priorités organisationnelles 5
- Analyse des risques 8
- Sommaire du rendement 9
- Profil des dépenses 11
- Budget principal des dépenses par crédit voté 12

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique 13

- Résultat stratégique 13
- Activité de programme : Apprentissage de base 13
- Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme 14
- Leçons apprises 17
- Activité de programme : Perfectionnement en leadership organisationnel 17
- Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme 18
- Leçons apprises 19
- Activité de programme : Innovation dans la gestion du secteur public 19
- Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme 21
- Leçons apprises 21
- Activité de programme : Services internes 22
- Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme 22
- Leçons apprises 24

Section III : Renseignements supplémentaires 25

- Principales données financières 25
- Graphiques des principales données financières 25
- États financiers 26
- Liste des tableaux supplémentaires 27

Section IV : Autres sujets d'intérêt 28

- Coordonnées de l'organisation 28

Message du ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'« École »), j'ai le plaisir de présenter le Rapport ministériel sur le rendement de l'École pour l'exercice 2010-2011. Le document complet est accessible à www.myschool-monecole.gc.ca.

L'École joue un rôle prépondérant à l'appui de la fonction publique en offrant, à l'échelle du pays, des programmes d'apprentissage et de perfectionnement pertinents, abordables et de qualité qui appuient les priorités gouvernementales. Dans son plus récent rapport au premier ministre, le greffier du Conseil privé a fait remarquer que nous entrions dans une nouvelle phase de l'évolution de la fonction publique, et ce, en raison de plusieurs facteurs, notamment des changements démographiques et du contexte opérationnel de plus en plus exigeant. Sur ce plan, l'École contribue largement au renouvellement de la fonction publique et veille à ce que les fonctionnaires aient accès à des programmes d'apprentissage qui leur permettent d'acquérir les capacités et les compétences nécessaires pour servir la population canadienne.

Au cours de la dernière année, l'École a accompli d'importants progrès dans la mise en œuvre de son programme de gestion afin de consolider sa position à titre d'établissement d'apprentissage de choix des fonctionnaires. Ce programme sous-entendait notamment l'établissement d'un modèle d'affaires visant à réaliser des gains d'efficacité, la prise de mesures permettant de faire en sorte que le programme de cours de l'École corresponde à ses principaux secteurs d'activités et l'harmonisation des ressources humaines en conséquence. Ces changements ont entraîné la réduction des coûts, l'augmentation du nombre d'inscriptions et l'accroissement de la satisfaction de la clientèle. En somme, l'École a réussi à répondre aux besoins de sa clientèle et à optimiser ses ressources.

Les employés professionnels et dévoués de l'École continueront de miser sur les progrès réalisés qui sont décrits dans le présent rapport. Je suis pour ma part convaincu que l'École, grâce à son programme efficient et bien géré, continuera à répondre aux besoins de la fonction publique dans l'avenir.

L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor et ministre responsable de l'Initiative fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario

Section I : Survol de l'organisation

Raison d'être

L'École de la fonction publique du Canada (l'«École ») est le fournisseur de services d'apprentissage communs à l'échelle de la fonction publique du Canada. Le mandat législatif de l'École consiste à fournir une gamme d'activités d'apprentissage pour renforcer la capacité individuelle et organisationnelle, et favoriser l'excellence de la gestion au sein de la fonction publique.

L'École se trouve dans une position privilégiée pour fournir des services d'apprentissage à tous les employés de la fonction publique, de partout au pays et quel que soit leur échelon, ainsi qu'aux collectivités fonctionnelles et aux organisations publiques.

Responsabilités

L'École a été créée le 1er avril 2004 en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et elle est administrée en vertu de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada* (la « *Loi sur l'EFPC* »). Sa principale responsabilité consiste à offrir une vaste gamme d'occasions d'apprentissage et à instaurer une culture d'apprentissage dans la fonction publique. Les activités de l'École ont un effet direct sur les services fournis aux Canadiens, car elles favorisent le développement des compétences des fonctionnaires et l'efficacité des organisations publiques.

À titre d'établissement public et en vertu de la *Loi sur l'EFPC*, l'École :

- encourage la fierté et l'excellence au sein de la fonction publique;
- stimule un sens commun de la raison d'être, des valeurs et des traditions de la fonction publique;
- aide les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation;
- vise l'excellence dans la gestion et l'administration publiques.

Les priorités de programme de l'École sont axées sur les résultats en conformité avec la *Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement* (la « Politique ») du Conseil du Trésor, en vigueur depuis le 1er janvier 2006. La Politique porte sur la valeur de l'apprentissage, en particulier la formation indispensable et l'importance de créer une culture d'apprentissage dans la fonction publique.

L'École aide les administrateurs généraux à remplir leurs obligations quant au perfectionnement en leadership et au perfectionnement professionnel en déterminant les besoins organisationnels, puis en concevant et en exécutant des programmes pratiques d'excellente qualité qui répondent aux principaux besoins des fonctionnaires.

À titre d'organisme de services communs aux termes de la *Politique sur les services communs* du Conseil du Trésor, l'École conçoit son programme de cours pour appuyer la responsabilisation de la fonction publique, les compétences en leadership et les priorités du gouvernement. En outre, en tant que fournisseur de services facultatifs, l'École doit continuellement répondre aux besoins de la fonction publique de la manière la plus efficiente et efficace possible.

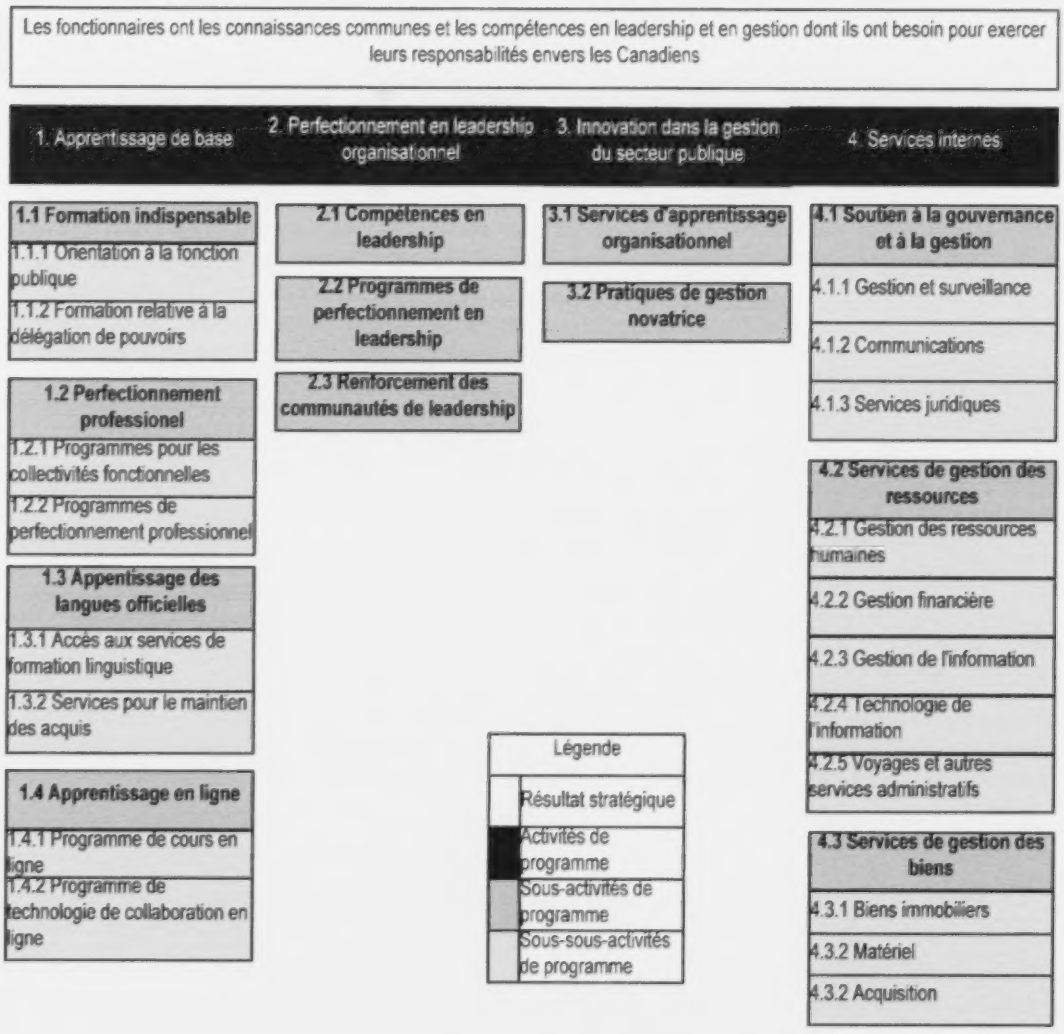
L'École joue un rôle clé dans le renouvellement de la fonction publique, en proposant un large éventail de cours qui contribuent à la réalisation graduelle du programme de renouvellement. Ses activités appuient les priorités du programme d'excellence du renouvellement de la fonction publique, car elles contribuent au renouvellement de l'effectif et du milieu de travail.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme

L'École vise un seul résultat stratégique : « Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens ». Quatre activités de programme contribuent à l'atteinte de ce résultat stratégique :

- l'apprentissage de base,
- le perfectionnement en leadership organisationnel,
- l'innovation dans la gestion du secteur public,
- les services internes.

Le tableau ci-dessous présente le cadre exhaustif des activités, des sous-activités et des sous-sous-activités de programme de l'École de la fonction publique du Canada, qui, ensemble, favorisent l'obtention du résultat stratégique.



Priorités organisationnelles

Priorité	Type[1]	Résultats stratégiques ou activités de programme
Appui aux collectivités fonctionnelles	Continu	Apprentissage de base
État[2] : Entièrement atteint		
• Les priorités ont été respectées en ce qui a trait à la formation donnée aux collectivités fonctionnelles, et aussi à la participation des collectivités fonctionnelles prioritaires (Finances, Acquisitions, gestion du matériel et biens immobiliers, Régulateurs fédéraux et vérification interne, Communications, Ressources humaines et Gestion de l'information) à l'élaboration d'une formation officielle et d'interventions d'apprentissage informelles répondant à leurs besoins. • En 2010-2011, l'École a effectué une évaluation des besoins et des stratégies en matière d'apprentissage des collectivités fonctionnelles pour améliorer son programme de cours et répondre aux nouveaux besoins en apprentissage.		

Priorité	Type	Résultats stratégiques ou activités de programme
Mise en œuvre du cadre de perfectionnement en leadership (CPL)	Nouveau	Perfectionnement en leadership organisationnel
État : Atteint en grande partie		
• L'École a offert aux fonctionnaires une vaste gamme d'activités de perfectionnement en leadership pour favoriser l'amélioration du rendement au travail et le renforcement des capacités en leadership à l'échelle de la fonction publique du Canada.		

1 « Type » se définit comme suit : **engagement préalable** – engagement pris au cours du premier ou du deuxième exercice avant l'exercice visé par le rapport; **continu** – engagement pris au moins trois exercices avant l'exercice visé par le rapport; **nouveau** – engagement pris récemment, au cours de l'exercice visé par le Rapport ministériel sur le rendement.

2 **Dépassé** : Plus de 100 p. 100 du niveau de rendement attendu pour la priorité précisée dans le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) correspondant a été atteint au cours de l'exercice financier.

Entièrement atteint : 100 p. 100 du niveau de rendement attendu pour la priorité précisée dans le RPP correspondant a été atteint au cours de l'exercice financier.

Atteint en grande partie : De 80 à 99 p. 100 du niveau de rendement attendu pour la priorité précisée dans le RPP correspondant a été atteint au cours de l'exercice financier.

Passablement atteint : De 60 à 79 p. 100 du niveau de rendement attendu pour la priorité précisée dans le RPP correspondant a été atteint au cours de l'exercice financier.

Non atteint : Moins de 60 p. 100 du niveau de rendement attendu pour la priorité précisée dans le RPP correspondant a été atteint au cours de l'exercice financier.

- Des activités, des cours et des programmes de perfectionnement en leadership ont été offerts à 3 136 apprenants, pour un total de 16 600 jours d'apprentissage.
- En 2010-2011, des services d'apprentissage en leadership organisationnel, y compris des services d'évaluation du leadership, de coaching et de consultation en matière de gestion du changement, ont été offerts à 850 clients organisationnels.
- Pour donner suite aux décisions découlant de l'examen stratégique, l'École a supprimé progressivement le programme *Cours et affectations de perfectionnement*, le *Programme de stagiaires en gestion* et le *Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs*, tout en prenant soin d'intégrer leur contenu au CPL de façon à ce qu'il puisse servir aux nouveaux programmes de leadership. Ce changement permet à l'École de réaliser plus d'économies et de cibler davantage les activités et les programmes de perfectionnement en leadership.
- Comme les ressources sont toujours limitées, l'École examine les solutions qui s'offrent à elle pour fournir toute une gamme de cours sur le leadership de façon rentable.

Priorité	Type	Résultats stratégiques ou activités de programme
Efforts internes soutenus en vue d'améliorer l'efficacité des opérations	Continu	Toutes les activités de programme
État : Dépassé		
• Les dépenses annuelles de l'École sont passées de 138,2 millions de dollars en 2009-2010 à 128,6 millions de dollars en 2010-2011 et ses revenus découlant des services offerts sont passés de 70 millions de dollars à 71,7 millions de dollars. Le nombre d'inscriptions est quant à lui passé de 74 814 à 79 337 inscriptions.		

Priorité	Type	Résultats stratégiques ou activités de programme
Continuer d'améliorer le processus opérationnel	Continu	Toutes les activités de programme
État : Dépassé		
• L'École a préparé son programme de gestion 2010-2011 pour s'assurer de fournir de façon rentable des services et des produits d'apprentissage pertinents et de qualité supérieure, tout en adoptant des pratiques de gestion efficaces. L'instauration du programme de gestion 2010-2011 a été suivie d'une importante réorganisation des structures de gouvernance, de gestion et des opérations consistant par exemple en une réduction du nombre d'employés relevant directement du sous-ministre, nombre qui est passé de huit à quatre. De plus, l'École a unifié ses activités d'exécution de programmes en une seule direction générale. Par conséquent, l'École a commencé à réaliser des gains d'efficacité tout en mettant l'accent sur l'amélioration de ses services et de ses produits d'apprentissage.		

Priorité	Type	Résultats stratégiques ou activités de programme
Mise en œuvre du Système harmonisé de gestion de l'apprentissage (SHGA)	Nouveau	Toutes les activités de programme
État : Entièrement atteint		
• L'École a remplacé quatre anciens systèmes par le SHGA. Celui-ci est conçu pour accroître la capacité de l'École de mener ses activités de façon plus efficiente et rentable, en regroupant en une seule plate-forme les fonctions d'inscription ainsi que de gestion et d'administration de l'apprentissage. Le SHGA permet aussi aux utilisateurs de s'inscrire eux-mêmes à des activités d'apprentissage et de formation, et d'accéder à des cours en ligne et à des forums de communautés de pratique.		

Analyse des risques

L'École a préparé son programme de gestion 2010-2011 pour s'assurer de fournir de façon rentable des services et des produits d'apprentissage pertinents et de qualité supérieure, tout en adoptant des pratiques de gestion efficaces. Elle a donc pris plusieurs décisions stratégiques, notamment en ce qui concerne l'instauration d'une nouvelle structure organisationnelle qui comprend un nombre réduit de hauts dirigeants, permettant ainsi la réalisation d'économies dans le futur. De plus, les activités d'exécution de programmes ont été réunies en une seule direction générale, de façon à simplifier le processus décisionnel à l'échelle de l'organisation.

En outre, afin de s'assurer que ses produits et ses services répondent aux besoins de la fonction publique, l'École revoit régulièrement son programme de cours. En 2010-2011, l'examen exhaustif qu'elle a effectué a entraîné le retrait des cours qui ne répondaient plus aux attentes. En revanche, de nouveaux produits et services ont vu le jour, lesquels répondent mieux aux besoins de la fonction publique.

Afin de soutenir la priorité actuelle du gouvernement du Canada visant à réduire le déficit budgétaire et d'absorber les réductions de financement découlant de l'examen stratégique horizontal, l'École a trouvé des façons d'accroître son efficience et son efficacité tout en s'assurant que ses programmes répondent mieux aux besoins en apprentissage des ministères et organismes. L'École s'est efforcée d'atténuer les risques connexes en améliorant son programme de cours et en tirant parti de ses ressources humaines et technologiques pour fournir des produits de formation et d'apprentissage hors pair. Elle a également entrepris d'établir des partenariats efficaces avec des clients et des intervenants clés pour s'assurer d'être en mesure de répondre aux besoins en apprentissage de la fonction publique.

Par ailleurs, l'École a continué de gérer ses ressources en matière de technologie de l'information (TI) pour soutenir ses applications opérationnelles. En effet, elle a conclu des accords de services partagés avec d'autres organisations fédérales (par exemple, le SAP avec Santé Canada, l'infrastructure de TI avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et PeopleSoft avec le Secrétariat du Conseil du Trésor). D'autres activités permettent à l'École de promouvoir un environnement d'apprentissage collaboratif qui repose davantage sur les nouvelles technologies et qui est au cœur de la croissance de l'organisation à long terme. Dans le but d'atténuer les risques connexes, l'École a lancé une initiative de rationalisation de la TI visant à réaliser des économies et à donner la priorité aux investissements clés dans les services de soutien de la TI, comme la virtualisation de l'environnement de serveurs et l'utilisation optimale des technologies utilisées en salle de classe. Enfin, l'École a terminé en 2010-2011 la mise en œuvre du SHGA, lequel permet d'effectuer les inscriptions et d'assurer la gestion et l'administration de l'apprentissage, et favorise la création d'un environnement d'apprentissage collaboratif.

En dernier lieu, l'École a relevé les défis associés à la gestion de l'effectif/ressources humaines en mettant l'accent sur la gestion des talents. À cette fin, elle a favorisé le développement des compétences des employés en poste et embauché des fonctionnaires possédant les capacités nécessaires à la prestation de services de qualité supérieure à la population canadienne. Parmi les facteurs qui ont compliqué sa démarche, il y a tout d'abord le nombre limité de candidats qui présentent un savoir-faire en conception de cours et en enseignement, ainsi que de spécialistes en la matière. À cela s'ajoute la compétition féroce que les ministères et organismes se livrent pour attirer des spécialistes fonctionnels de certains domaines professionnels. Pour atténuer ce risque, l'École a favorisé le développement de savoir-faire à l'interne, de manière à diminuer le recours à des ressources externes contractuelles pour l'exécution de ses programmes. Cette mesure lui a donc non seulement permis de réduire sa dépendance à l'égard des consultants, mais aussi de réaliser des économies et de renforcer l'expertise organisationnelle.

Sommaire du rendement

Ressources financières pour 2010-2011 (en milliers de dollars)[3]

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
112 691	153 357	128 634

Ressources humaines pour 2010-2011 (équivalents temps plein – ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
940	934	-6

Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

Indicateurs de rendement	Objectifs	Rendement en 2010-2011
Changement du niveau de connaissance commune des participants grâce à la formation reçue (orientation et formation sur la délégation des pouvoirs) à l'École de la fonction publique du Canada.	L'École de la fonction publique du Canada poursuivra ses analyses comparatives en 2010-2011 et mettra en œuvre les recommandations de l'Évaluation formative de la formation sur la délégation des pouvoirs. Le programme d'Orientation à la fonction publique sera évaluée en 2011-2012.	Les répondants ont indiqué une augmentation du niveau de connaissances perçu, tant pour ce qui est du programme d'Orientation que de la formation sur la délégation des pouvoirs (4,09 points sur 5 après le cours par rapport à 3,10 avant le cours). L'École a continué de donner suite aux recommandations découlant de l'Évaluation formative des Cours de formation sur la délégation des pouvoirs. Pour ce faire, elle a notamment cerné les éléments de connaissances prioritaires et augmenté la qualité des évaluations des connaissances et les taux de participation connexes.
Pourcentage de participants qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce à la formation en leadership et en gestion offerte par l'École de la fonction publique du Canada.	80 % des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints.	En 2010-2011, 89 % des répondants ont affirmé que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce à la formation offerte par l'École.

3 Les dépenses prévues tiennent compte des crédits de l'École et des revenus prévus en 2010-2011. Le total des autorisations comporte les crédits, les revenus réels et les revenus reportés de l'exercice précédent, en vertu du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

Degré de satisfaction des participants concernant la formation offerte par l'École de la fonction publique du Canada.	Les activités d'apprentissage reçoivent une note de 4 sur une échelle de 5 points sur le plan de la satisfaction générale.	En moyenne, les participants ont donné une note de 4,21 quant à leur satisfaction à l'égard des activités d'apprentissage évaluées (activités et cours en classe).

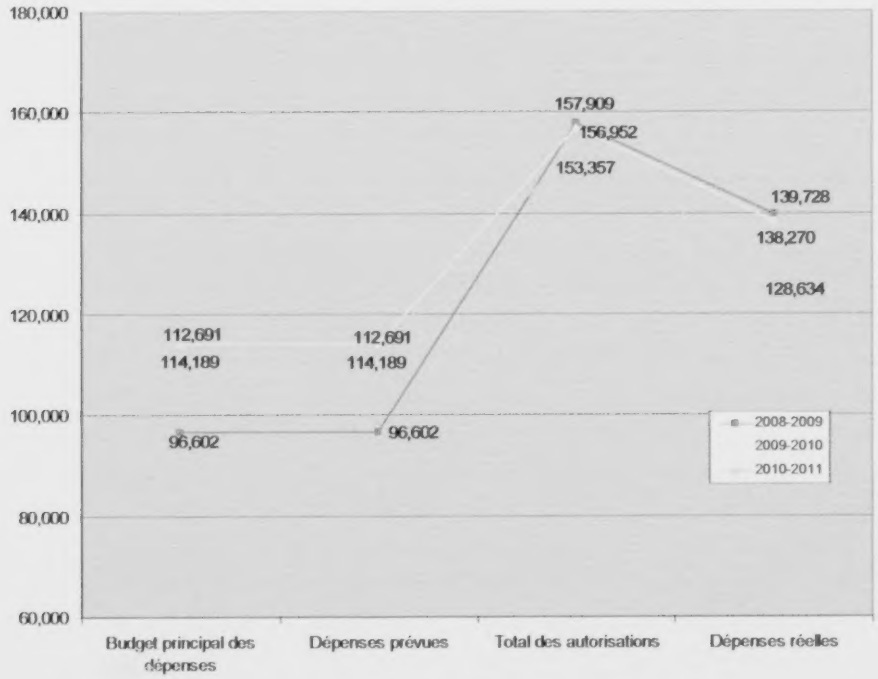
Activité de programme	Dépenses réelles en 2009–2010 (en milliers de dollars)	2010–2011[4] (en milliers de dollars)				Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	
Apprentissage de base	52 159	69 358	69 358	101 650	72 488	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces
Perfectionnement en leadership organisationnel	14 179	13 724	13 724	19 133	17 993	
Innovation dans la gestion du secteur public	8 253	11 647	11 647	11 124	10 468	
Total	74 591	94 729	94 729	131 907	100 949	

Activité de programme	Dépenses réelles en 2009–2010 (en milliers de dollars)	2010–2011 (en milliers de dollars)			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Services internes	63 679	17 962	17 962	21 450	27 685

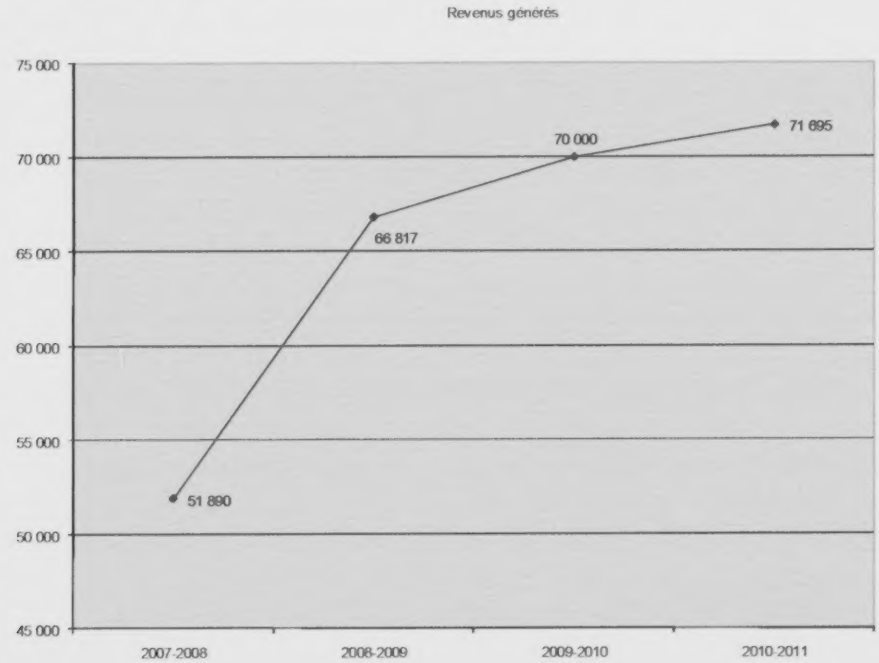
L'écart entre les dépenses réelles et les dépenses prévues s'explique du fait que les revenus générés ont dépassé les dépenses prévues pour l'École.

4 Depuis le cycle des budgets des dépenses 2009-2010, les ressources de l'activité de programme Services internes sont présentées de façon distincte des autres activités de programme. Elles ne sont plus réparties parmi les activités de programme restantes, comme c'était le cas dans les budgets principaux des dépenses précédents. Cette mesure a une incidence sur la comparabilité des dépenses et de l'information liée aux ETP par activité de programme entre les divers exercices financiers.

Profil des dépenses (en milliers de dollars)



Revenus générés (en milliers de dollars)



Budget principal des dépenses par crédit voté

Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos crédits organisationnels ou nos dépenses législatives, veuillez consulter les Comptes publics du Canada 2010-2011 (Volume II). Une version électronique se trouve sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada[5].

5 Comptes publics du Canada 2010, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/72-fra.html.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

L'École vise un résultat stratégique : « Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens ». Quatre activités de programme contribuent à l'atteinte de ce résultat stratégique :

- l'apprentissage de base,
- le perfectionnement en leadership organisationnel,
- l'innovation dans la gestion du secteur public,
- les services internes.

L'École a été créée pour faire en sorte que tous les fonctionnaires fédéraux aient les compétences et les connaissances communes nécessaires pour servir la population canadienne de la manière la plus efficiente et la plus efficace possible. À cette fin, elle offre un programme de cours axé sur les principales compétences et connaissances qu'exige une fonction publique dynamique en constante évolution qui doit sans cesse s'adapter aux besoins des intervenants et des citoyens. Parallèlement, l'École mise sur la cohérence de ses activités de formation et d'apprentissage afin que les fonctionnaires possèdent les compétences et connaissances communes qu'on attend d'eux.

Activité de programme : Apprentissage de base

Grâce à cette activité de programme, l'École contribue à la création d'un effectif professionnel en offrant les activités d'apprentissage dont les fonctionnaires ont besoin pour servir les Canadiens. Cette activité est soutenue par quatre éléments :

- la formation indispensable,
- le perfectionnement professionnel,
- l'apprentissage des langues officielles,
- l'apprentissage en ligne.

Ressources financières pour 2010–2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
69 358	101 650	72 488

Ressources humaines pour 2010-2011 (équivalents temps plein – ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
443	520	77

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Les objectifs d'apprentissage des fonctionnaires sont atteints grâce aux activités d'apprentissage de base offertes par l'École de la fonction publique du Canada.	Pourcentage de fonctionnaires qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux activités d'apprentissage de base de l'École.	80 % des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints.	**Entièrement atteint** En 2010-2011, 87 % des répondants ont affirmé que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux activités d'apprentissage de base offertes par l'École.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

Formation indispensable

Selon la *Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement* du Conseil du Trésor, les nouveaux fonctionnaires doivent suivre l'*Orientation à la fonction publique*. Le programme d'orientation permet à ces derniers d'acquérir une compréhension générale du gouvernement ainsi que des valeurs, des principes d'éthique et des responsabilités qui seront les leurs tout au long de leur carrière. L'École utilise diverses méthodes d'apprentissage, dont une séance de formation d'une journée en classe et une formation en ligne préalable. En 2010-2011, l'École a ajouté un élément en ligne et mis à jour la présentation de la séance en classe pour améliorer l'activité d'apprentissage et mieux répondre aux besoins des apprenants qui se trouvent en région.

Ventilation des séances d'Orientation à la fonction publique						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Cours donnés dans l'ensemble	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	40	4 804	22	2 456	62	7 260
2008-2009	55	5 568	47	4 916	102	10 484
2009-2010	44	4 935	44	4 188	88	9 123
2010-2011	39	3 417	48	3 042	87	6 459

Conformément à la *Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement*, l'École donne la *Formation sur la délégation de pouvoirs* à cinq groupes d'employés, soit les superviseurs, les gestionnaires, les cadres nouvellement nommés (niveau EX-1), les cadres supérieurs (niveaux EX-2 et EX-3) et les sous-ministres adjoints, afin de veiller à ce qu'ils soient aptes à exercer les pouvoirs qui leur sont délégués.

En 2010-2011, l'École a continué de donner suite aux recommandations découlant de l'Évaluation formative des Cours de formation sur la délégation des pouvoirs. Elle s'est notamment employée à différencier davantage les cours de son programme, à cerner les éléments de connaissances prioritaires et à augmenter la qualité des évaluations des connaissances et les taux de participation connexes.

En vue de suivre les nouvelles tendances et de réaliser des économies, l'École a poursuivi la modification du programme au moyen de diverses méthodes d'apprentissage. Cette démarche permettra d'augmenter le rendement du programme et la capacité de l'organisation de répondre, avec les ressources

disponibles, à la demande croissante pour de la formation de qualité supérieure offerte en temps opportun.

Par ailleurs, les nouveaux gestionnaires qui travaillent dans des régions éloignées ou à l'étranger rencontrent certaines difficultés pour participer en temps opportun à des activités d'apprentissage et de formation économiques. Par conséquent, l'École a conclu des accords avec plusieurs ministères pour permettre à des gestionnaires travaillant dans des régions éloignées d'obtenir du matériel de cours, des instructeurs compétents et des évaluations des connaissances en ligne, réduisant ainsi de beaucoup les déplacements.

Pour donner suite à un rapport spécial du commissaire à l'information portant sur la mise en place des principes et des pratiques concernant l'accès à l'information au sein du gouvernement du Canada, l'École a offert partout au pays un cours sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels (AIPRP). De plus, à la lumière des recommandations formulées par le Comité sur la gestion de l'information axée sur les affaires, l'École a élaboré une stratégie d'apprentissage sur la gestion de l'information et l'AIPRP qui traite des exigences actuelles et futures en matière d'apprentissage et prévoit des recommandations pour la mise en œuvre des solutions proposées.

Ventilation des séances de formation sur la délégation des pouvoirs						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Cours donnés dans l'ensemble	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	178	4 051	123	2 616	301	6 667
2008-2009	234	5 259	138	2 931	372	8 190
2009-2010	257	5 891	157	3 147	414	9 038
2010-2011	272	5 764	170	3 174	442	8 938

Perfectionnement professionnel

Dans le but de soutenir la responsabilisation des administrateurs généraux en ce qui a trait à l'apprentissage dans leur organisation, l'École a collaboré étroitement avec les collectivités fonctionnelles tout au long de l'exercice 2010-2011 et a conçu et lancé plusieurs produits d'apprentissage, soit notamment les suivants :

- Trois cours de formation indispensable, destinés aux professionnels de la gestion financière, portant sur les principales compétences relatives aux cadres de contrôle de la gestion financière, aux cycles de planification, de budgétisation, d'établissement de rapports et d'évaluation du gouvernement, ainsi qu'aux systèmes de gestion financière.
- Une *Série sur la gestion stratégique des finances* qui comporte des activités d'apprentissage facultatives visant à aider les analystes financiers à développer une pensée critique et à comprendre le point de vue stratégique des cadres dirigeants.
- Un cours qui traite de la norme sur l'accessibilité du Web dans le but d'appuyer la mise en œuvre de lignes directrices stratégiques concernant les sites Web de l'administration fédérale.

Ventilation des séances destinées aux collectivités fonctionnelles						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Cours donnés dans l'ensemble	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	358	7 226	255	5 647	613	12 873
2008-2009	458	9 222	256	4 177	714	13 399
2009-2010	470	8 794	281	3 166	751	11 960
2010-2011	472	9 361	254	3 284	726	12 645

L'École s'est dotée d'un logiciel d'élaboration de formation en ligne rapide pour faciliter la conception de modules ajoutés aux principales activités d'apprentissage des gestionnaires en ce qui concerne les valeurs et l'éthique. Elle a également commencé à tirer parti des possibilités qu'offre le nouveau Système harmonisé de gestion de l'apprentissage (SHGA) en matière de collaboration en ligne.

Ventilation des séances de perfectionnement professionnel						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Cours donnés dans l'ensemble	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	305	6 262	198	2 792	503	9 054
2008-2009	271	5 628	196	3 066	467	8 694
2009-2010	375	7 686	261	3 843	636	11 529
2010-2011	389	8 403	264	4 033	653	12 436

Apprentissage des langues officielles

L'École fournit en temps opportun de la formation linguistique aux fonctionnaires pour les aider à acquérir des compétences dans leur seconde langue officielle et à maintenir leurs acquis. En 2010-2011, les activités suivantes ont été entreprises :

- L'École a offert 99 113 jours d'apprentissage par l'intermédiaire de fournisseurs internes et externes.
- En tout, 85 animateurs et professeurs de langue compétents de l'École ont travaillé dans les locaux des ministères, partout au pays. L'École a de plus offert de la formation linguistique dans la région de la capitale nationale à 17 apprenants ayant des besoins particuliers.
- L'École a préparé 1 478 plans de formation linguistique et les a transmis à l'échelle du Canada. Les plans comportent notamment une estimation du nombre d'heures de formation qu'un apprenant devrait suivre pour acquérir le degré de compétence linguistique visé.
- En collaboration avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, l'École continue de mettre à profit son savoir-faire pour élaborer une offre à commandes principale et nationale qui permettrait de fournir partout au pays de la formation linguistique normalisée en français et en anglais.

Conformément à la *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008-2013 : Agir pour l'avenir*, l'École a poursuivi son projet pilote de trois ans auprès de dix universités canadiennes.
Au 31 mars 2011, 206 étudiants y prenaient part. Tous les participants ont pu tirer avantage de 16 outils

de formation linguistique en ligne, de bulletins hebdomadaires, d'un cursus français et anglais et d'examens de langue seconde de la Commission de la fonction publique.

Apprentissage en ligne

L'École a créé des produits au moyen de son nouveau logiciel d'élaboration de formation en ligne rapide juste à temps pour l'instauration du SHGA, qui comporte une fonctionnalité de collaboration en ligne avec les pairs ainsi que plusieurs outils de formation linguistique. Comme les apprenants disposent ainsi d'une trousse à outils complète dans leur communauté de pratique en ligne, en plus des modules d'apprentissage en ligne, ils peuvent interagir avant et après le cours. D'ailleurs, l'École offre actuellement des cours en ligne gratuits pour favoriser le développement et le maintien de compétences clés. En 2010-2011, 54 177 utilisateurs se sont servis au total de 694 produits en ligne offerts par l'École.

Leçons apprises

L'École a surtout saisi l'importance d'établir des normes d'élaboration pour les produits d'apprentissage en ligne qui précisent notamment les processus et les responsabilités (par exemple, définition des besoins, conception et contrôle de la qualité). Par conséquent, l'École a consigné ses normes et ses processus opérationnels afin d'assurer un soutien complet pour sa ligne de produits d'apprentissage en ligne.

Activité de programme : Perfectionnement en leadership organisationnel

L'École solidifie la capacité de la fonction publique en renforçant les compétences en leadership des dirigeants actuels et futurs à l'aide de programmes de perfectionnement en leadership. Étant donné l'importance accordée aux responsabilités des dirigeants et le taux élevé de départs à la retraite prévus chez les employés et les cadres, la demande s'accroît pour ce qui est des programmes de perfectionnement des dirigeants en vue d'une fonction publique moderne qui évolue dans un contexte de mondialisation.

Cette activité est soutenue par trois éléments :

- les compétences en leadership,
- les programmes de perfectionnement en leadership,
- le renforcement des communautés de leadership.

Ressources financières pour 2010–2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
13 724	19 133	17 993

Ressources humaines pour 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
102	123	21

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Les objectifs d'apprentissage des gestionnaires, des cadres supérieurs et des cadres dirigeants de la fonction publique sont atteints grâce aux activités de perfectionnement en leadership organisationnel de l'École de la fonction publique du Canada.	Pourcentage de gestionnaires, de cadres supérieurs et de cadres dirigeants de la fonction publique qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce au programme de perfectionnement en leadership organisationnel de l'École de la fonction publique du Canada.	80 % des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints.	**Entièrement atteint** En 2010-2011, 87 % des répondants ont affirmé que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints pour ce qui est du perfectionnement en leadership organisationnel.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

La nouvelle génération de dirigeants de la fonction publique doit composer avec une pression plus grande, car ceux-ci occupent ce type de postes plus tôt que leurs prédécesseurs. Par conséquent, les ministères et organismes investissent dans l'apprentissage en leadership dans le but d'atténuer les risques connexes. Afin de satisfaire à leurs besoins croissants, l'École continue de répondre à la forte demande concernant des programmes qui appuient les dirigeants et leur transmettent les compétences nécessaires à l'obtention de résultats pour la population canadienne.

Cette activité est soutenue par trois éléments :

- les compétences en leadership,
- les programmes de perfectionnement en leadership,
- le renforcement des communautés de leadership.

Ventilation des programmes de perfectionnement en leadership						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Cours donnés dans l'ensemble	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	145	2 051	13	166	158	2 217
2008-2009	103	2 666	38	182	141	2 848
2009-2010	170	3 027	35	148	205	3 175
2010-2011	140	2 483	23	377	163	2 860

En 2010-2011, de nouveaux outils et méthodes d'apprentissage, comme le coaching, les cercles d'apprentissage entre pairs et des instruments d'évaluation des besoins en apprentissage, ont été élaborés en tant que services autonomes et composantes de certains cours et programmes en vue de l'approfondissement de l'apprentissage en leadership et de l'utilisation de nouvelles pratiques dans le milieu de travail.

Les activités d'apprentissage permettant aux fonctionnaires d'accroître leurs connaissances et leur efficacité en tant que dirigeants en ce contexte de mondialisation ont connu une croissance en 2010-2011, notamment pour ce qui est du nombre d'inscriptions. Par ailleurs, le programme multilatéral de trois ans *Leadership sans frontières*, que l'École menait en partenariat avec le Royaume-Uni, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, est arrivé à terme. L'École mènera une évaluation exhaustive du programme en 2011-2012 pour soutenir la conception future d'initiatives conjointes et internationales portant sur l'apprentissage en matière de leadership de niveau supérieur.

Quatre programmes de perfectionnement en leadership destinés aux fonctionnaires présentant de grandes aptitudes pour des postes clés de leaders ont été offerts à 814 apprenants au total en 2010-2011. Ces programmes qui s'étalent sur plusieurs années et comportent plusieurs volets reposent entre autres sur l'apprentissage en classe et en ligne, le coaching et des services d'évaluation de l'apprentissage. Ils constituent une part importante de la gestion des talents et de la planification de la relève à la fonction publique, en tant que programmes structurés de renforcement des capacités en leadership. De fait, ils permettent aux ministères et aux organismes de préparer les fonctionnaires présentant de grandes aptitudes à relever des défis de leadership plus complexes.

Leçons apprises

Le fait de susciter directement la participation des cadres dirigeants (SMA et SM) au moyen de diverses méthodes d'apprentissage interactives (discussion, mentorat et jumelage) s'est avéré bénéfique pour les apprenants. De fait, l'École a ainsi pu offrir des cours qui traitent des défis de l'heure, y compris des outils aidant à les surmonter, pour soutenir les fonctionnaires dans leur volonté d'offrir d'excellents services aux Canadiens. L'École poursuivra le remaniement de ses programmes en leadership pour organiser des activités d'apprentissage courtes et ciblées en plus des cours axés sur le savoir-faire.

Activité de programme : Innovation dans la gestion du secteur public

L'École améliore le rendement de la fonction publique en mettant en œuvre des innovations, en transmettant des pratiques exemplaires pour la gestion du secteur public et en fournissant aux organisations des conseils et du soutien au sujet de l'apprentissage et de la gestion du changement. Cette activité est soutenue par deux éléments :

- les services d'apprentissage organisationnel,
- les pratiques de gestion novatrice.

Ressources financières pour 2010–2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
11 647	11 124	10 468

Ressources humaines pour 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
77	71	-6

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Les organisations de la fonction publique ont accès aux outils et aux services pouvant les aider à intégrer leur apprentissage, à gérer le changement et à innover, et elles intègrent leur apprentissage en adoptant des pratiques exemplaires.	Nombre d'activités de rayonnement et d'outils et de services consultatifs de gestion offerts aux organisations de la fonction publique (région de la capitale nationale et régions).	30 organisations bénéficient de conseils et de services d'apprentissage. 6 activités de rayonnement : 2 produits concernant les pratiques exemplaires et 4 activités ayant trait aux relations avec les universités.	**Dépassé** En 2010-2011, l'École a effectué plus de 650 évaluations « 360° » pour des équipes de gestion représentant plus de 30 organisations de la fonction publique. L'École a élaboré 12 produits concernant les pratiques exemplaires et 8 activités ayant trait aux relations avec les universités.
	Degré de satisfaction des organisations de la fonction publique relativement aux services consultatifs de gestion de l'École de la fonction publique du Canada.	Taux de satisfaction de 80 %.	L'École met actuellement au point une méthode d'évaluation pour cet indicateur de rendement.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

L'École a continué d'appuyer l'engagement du gouvernement du Canada consistant à servir les Canadiens par l'intermédiaire d'un effectif compétent, bien formé et professionnel qui adopte des valeurs communes et comprend les attentes relatives à la gestion du secteur public, pour aujourd'hui comme pour demain.

En vue de soutenir l'apprentissage et la mobilisation, l'École a continué de concevoir et de transmettre des produits d'apprentissage concernant les pratiques exemplaires et les innovations dans la gestion du secteur public durant des tables rondes ayant eu lieu tout au long de l'année. En 2010-2011, l'École a organisé plusieurs activités, notamment le *Programme des sous-ministres champions du programme universitaire*, le *Programme visant les fonctionnaires en résidence* et les initiatives relatives à la *Nouvelle synthèse de l'administration publique*, pour favoriser la mobilisation et l'établissement de partenariats entre le secteur public et les universités.

En outre, des services relatifs au coaching et au changement stratégique ont été offerts à divers ministères et organismes en vue de l'élaboration de stratégies en matière de ressources humaines, de la gestion du rendement et de la mobilisation des employés. L'École a travaillé auprès de plus de 30 ministères et agences au cours de l'année, permettant ainsi à ses services de rejoindre plus de 2500 employés de la fonction publique. L'École a aussi travaillé avec des groupes de hauts dirigeants dans les ministères pour renforcer leur capacité de gestion dans ces domaines et leur faire adopter un cadre de gestion du changement conçu à la fonction publique pour orienter leurs interventions.

En 2010-2011, l'École a mené certains projets internationaux financés par l'Agence canadienne de développement international (ACDI) pour favoriser le transfert des connaissances et le perfectionnement en gestion innovatrice dans des domaines comme la formation et le perfectionnement en leadership, ainsi que le renforcement des capacités en matière de gouvernance.

Leçons apprises

Les ministères et organismes ont manifesté le besoin d'avoir des services de coaching et des activités axées sur l'apprentissage sur le terrain qui permettent davantage l'apprentissage de tâches auprès de pairs.

Activité de programme : Services internes

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation[6].

Ressources financières pour 2010–2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
17 962	21 450	27 685

Ressources humaines pour 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
318	220	-98

Les dépenses de l'École relatives aux services internes, y compris en ce qui concerne les ressources humaines, dépendent des revenus et des inscriptions pour chaque organisation. L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles s'explique du fait que les revenus générés ont dépassé les dépenses prévues pour l'École.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

Points saillants de l'activité de programme	
Activité	**État du rendement et des résultats**
Priorités de gestion	• Pour le programme de gestion de 2010-2011, l'École a pris certaines décisions stratégiques, notamment quant à l'instauration d'une nouvelle structure organisationnelle portant de huit à quatre le nombre d'employés relevant directement du sous-ministre. • L'École a entamé la mise en œuvre d'un programme de gestion qui porte principalement sur trois mesures : 1. la gestion du programme de cours, 2. la clarification du modèle opérationnel, 3. l'harmonisation des ressources humaines avec le modèle opérationnel.

6 Les services internes sont les suivants : Gestion et surveillance, Communications, Services juridiques, Gestion des ressources humaines, Gestion financière, Gestion de l'information, Technologies de l'information, Biens immobiliers, Matériel, Acquisitions, Voyages et autres services administratifs.

Vérification interne	• Conformément à la *Politique sur la vérification interne* du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), la fonction de vérification interne de l'École doit faire l'objet pour la première fois d'une inspection externe des pratiques professionnelles en 2012-2013. L'École a donc demandé à un cabinet de consultants de l'externe d'effectuer une évaluation de l'état de préparation pour relever toute lacune quant au respect de la politique du SCT. • Le Bureau du dirigeant principal de la vérification a poursuivi l'exécution de son processus d'amélioration de l'assurance de la qualité en vérification interne pour assurer le respect de la politique et des normes du SCT, de même que des pratiques professionnelles établies par l'Institute of Internal Auditors.
Évaluation	• L'École a mis à jour son plan d'évaluation pour tenir compte des exigences de la nouvelle *Politique sur l'évaluation* du SCT, en vue de l'amélioration des rapports sur le rendement aux fins de la prise de décisions par la haute direction. • L'évaluation de la formation fournie à la collectivité fonctionnelle des acquisitions, de la gestion du matériel et des biens immobiliers a été effectuée en 2010-2011. • L'évaluation en matière de technologie de collaboration en ligne a été effectuée en 2010-2011. Étant donné l'instauration du SHGA, les recommandations énoncées dans le rapport d'évaluation fournissent une orientation à l'École pour l'examen de plates-formes et de fonctionnalités et l'amélioration de sa stratégie d'apprentissage en ligne.
Communications et marketing	• Des activités promotionnelles, comme des campagnes à grande échelle et des interventions ciblées, ont reposé sur une méthode combinant des activités de communication, de marketing et de relations externes visant à appuyer les priorités de l'École. • L'intranet de l'École et d'autres outils de communication ont été améliorés de façon à favoriser les relations externes et l'apprentissage à l'échelle de la fonction publique. Cette mesure visait aussi à appuyer les objectifs et les priorités de l'École. À cette fin, des messages du sous-ministre portant sur le programme de gestion et la réorganisation ont été transmis.
Gestion des ressources humaines	• L'École a élaboré et mis en œuvre une stratégie pour améliorer ses pratiques de dotation. En effet, elle a établi une procédure organisationnelle pour la gestion des postes vacants et nouveaux. Une nouvelle charte de projet pour les processus de dotation est maintenant utilisée. D'ailleurs, la cote globale de l'École relativement au Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation s'est améliorée, passant de « acceptable » à « fort ». • Les rapports sur la gestion des personnes sont maintenant publiés et transmis à la haute direction au moyen du Tableau de bord de la gestion des personnes et du profil démographique de l'effectif.

GI/TI	• L'École a terminé la mise en œuvre d'une nouvelle structure organisationnelle de GI/TI et stabilisé l'infrastructure de TI en collaborant étroitement avec son fournisseur de services partagés, TPSGC. Elle a de plus trouvé des façons de réduire les coûts associés à l'infrastructure de TI tout en continuant d'offrir des services de qualité supérieure.
Acquisitions et services administratifs	• L'École a créé une stratégie à moyen terme pour assurer une utilisation optimale, voire efficiente et efficace, de ses locaux et ainsi porter de six à trois le nombre de ses édifices. • L'École a conclu des ententes d'offre à commandes et signé des ententes d'utilisation avec TPSGC en vue de recourir à des offres à commandes et à des arrangements en matière d'approvisionnement pour soutenir ses opérations.

Leçons apprises

L'École a vu ses crédits diminuer au terme de divers examens et initiatives de restriction des dépenses et en raison de la nécessité d'absorber l'ajustement de la rémunération des employés, au même titre que toutes les autres organisations fédérales. Par conséquent, l'École a adapté sa gestion et ses opérations à sa réalité d'organisation fonctionnant selon le principe du recouvrement des coûts. C'est dire que plus de la moitié de son budget de fonctionnement repose sur les revenus générés par ses produits d'apprentissage. Cette transformation se poursuivra dans les années à venir. D'ailleurs, l'École est en bonne posture pour répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique en misant sur le caractère novateur, la pertinence et la qualité de ses produits et services.

Par ailleurs, la collecte de données permettant l'évaluation du rendement demeure un défi pour l'École. Celle-ci est en train de revoir les rapports sur la collecte de données pour en assurer la pertinence quant à l'évaluation du rendement et des objectifs.

En dernier lieu, si l'École a réussi à mettre en œuvre le SHGA, ce projet complexe consistant à remplacer quatre anciens systèmes par un système harmonisé a posé beaucoup de défis pour la gestion du changement à l'École même et auprès des clients. La migration des activités, des produits et des services de l'École demeure une priorité. De fait, l'organisation s'efforce actuellement d'établir et de mettre à exécution un plan pour maximiser les possibilités technologiques de cet outil harmonisé.

Section III : Renseignements supplémentaires

Principales données financières

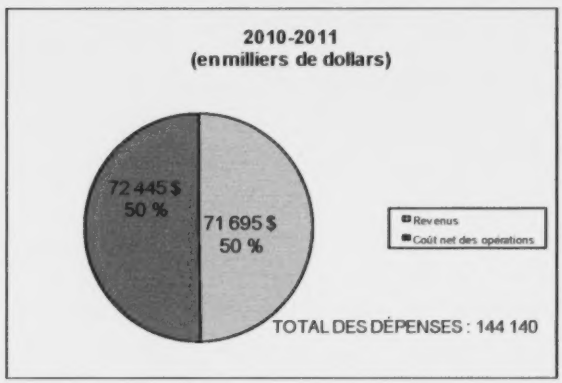
État condensé des opérations financières
En date du 31 mars 2011 (en milliers de dollars)

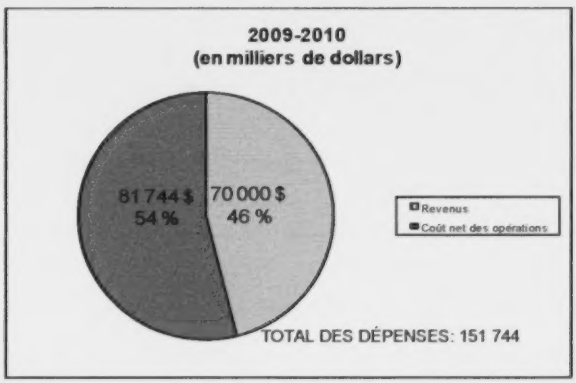
	Variation en %	2010–2011	Après redressement 2009–2010
Total des actifs	-10 %	20 120	22 327
Total des passifs	-9 %	29 287	32 092
Avoir du Canada	-6 %	(9 167)	(9 765)
Total	-10 %	20 120	22 327

État condensé des opérations financières
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2011 (en milliers de dollars)

	Variation en %	2010–2011	2009–2010
Total des dépenses	-5 %	144 140	151 744
Total des revenus	2 %	71 695	70 000
Coût net des opérations	-11 %	72 445	81 744

Graphiques des principales données financières





États financiers

Les principales données financières figurant dans le présent Rapport ministériel sur le rendement visent à dresser un portrait sommaire de la situation financière de l'École. Des renseignements plus détaillés sont présentés sur le site Web de l'École à l'adresse suivante : http://www.csps-efpc.gc.ca/aut/cdo/index-fra.asp

Liste des tableaux supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2010–2011 se trouve sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor[7].

- Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles
- Rapport sur les frais d'utilisation
- Rapport d'étape pour les projets visés par une approbation spéciale du Conseil du Trésor
- Achats écologiques
- Réponse aux comités parlementaires et aux vérifications externes
- Vérifications internes et évaluations

7 Rapports ministériels sur le rendement (RMR) de 2010–2011, Partie III : Renseignements supplémentaires (Tableaux), http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2010-2011/index-fra.asp.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Coordonnées de l'organisation

http://www.csps-efpc.gc.ca/cus/index-fra.asp

Renseignements supplémentaires

Conseil d'administration - http://www.csps-efpc.gc.ca/aut/bog/index-fra.asp

Bureaux régionaux - http://www.csps-efpc.gc.ca/cus/rof-fra.asp